

Quel soutien les RH peuvent-ils obtenir via l'INDR en lien avec les normes ESG ou audit social ?

Réponse courte

Les responsables RH peuvent obtenir via l'INDR un **accompagnement méthodologique** pour la mise en œuvre des critères ESG, incluant des ateliers, des formations, des outils d'auto-évaluation et l'accès à une **plateforme dédiée** (esr.lu) pour diagnostiquer, planifier et suivre les actions RSE. Ils bénéficient également de l'organisation d'un **audit social externe** par un auditeur agréé, portant sur les pratiques RH, la gestion des risques sociaux, la diversité, l'égalité de traitement, la santé et la sécurité au travail.

L'INDR permet l'obtention du **label ESR – Entreprise Responsable**, délivré pour **trois ans** après validation de la conformité au **référentiel national**, ainsi qu'un **accompagnement post-audit** pour la mise en œuvre des recommandations et le suivi des plans d'action correctifs. Toutes les démarches s'effectuent via le **portail de l'INDR**, dans le respect des exigences de traçabilité et de documentation prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

L'**Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises** (INDR) est un organisme luxembourgeois chargé de promouvoir la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE) et d'accompagner les organisations dans l'intégration des critères **Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance** (ESG). L'INDR propose un **référentiel national**, le **Guide ESR**, qui structure la démarche RSE et permet aux entreprises d'obtenir le **label ESR – Entreprise Responsable**.

Dans ce contexte, l'**audit social** désigne l'évaluation des **pratiques sociales** de l'entreprise selon les standards définis par l'INDR, en vue d'améliorer la conformité et la performance sociale. L'audit social s'inscrit dans une **démarche volontaire**, complémentaire aux obligations légales en matière sociale et de gouvernance.

Conditions d'exercice

Le **soutien de l'INDR** est accessible à toute entreprise disposant d'une **entité juridique au Luxembourg**, indépendamment de sa taille ou de son secteur d'activité. L'engagement dans une démarche ESG ou d'audit social via l'INDR suppose l'**adhésion volontaire** de l'entreprise à la **charte ESR**, ainsi que la désignation d'un **responsable interne** chargé de piloter la démarche.

L'entreprise doit accepter de se soumettre à un **audit externe** réalisé par un **expert agréé** par l'INDR pour valider la conformité aux critères du référentiel ESR. L'accès au **label ESR** est conditionné par la **réussite de cet audit** et l'engagement à une **amélioration continue**, conformément aux principes de traçabilité et d'égalité de traitement prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Les responsables RH peuvent solliciter l'INDR pour bénéficier :

- D'un **accompagnement méthodologique** à la mise en œuvre des critères ESG, incluant des ateliers, des formations et des outils d'auto-évaluation adaptés
- De l'**accès à la plateforme ESR** (esr.lu) pour réaliser un diagnostic initial, planifier les actions et suivre les progrès réalisés
- De l'organisation d'un **audit social externe**, mené par un auditeur agréé par l'INDR, portant sur les **pratiques RH**, la gestion des risques sociaux, la diversité, l'égalité de traitement, la santé et la sécurité au travail
- De l'**obtention du label ESR**, délivré pour une durée de **trois ans**, attestant de la conformité aux exigences du référentiel national
- D'un **accompagnement post-audit** pour la mise en œuvre des recommandations et le suivi des plans d'action correctifs

Les démarches s'effectuent via le **portail de l'INDR** (indr.lu), avec un calendrier défini pour chaque étape (diagnostic, audit, labellisation, suivi). L'entreprise doit veiller à la **documentation** et à la **traçabilité** des actions entreprises, conformément aux exigences du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de :

- **Impliquer la direction générale** dès l'initiation de la démarche pour garantir l'alignement stratégique et l'engagement des parties prenantes
- **Constituer un comité de pilotage** interne associant les parties prenantes clés (RH, QSE, représentants du personnel) pour assurer un suivi efficace
- **Utiliser les outils d'auto-évaluation** de l'INDR pour identifier les écarts et prioriser les actions correctives avant l'audit externe
- **Documenter l'ensemble** des politiques et procédures RH, notamment en matière de diversité, d'égalité, de dialogue social, de prévention des risques psychosociaux et de formation
- **Préparer un reporting social** conforme aux attentes de l'INDR, facilitant la transparence lors de l'audit
- **Suivre régulièrement** les évolutions du référentiel ESR et les recommandations de l'INDR pour garantir la conformité continue

Cadre juridique

Le soutien de l'INDR s'inscrit dans le cadre :

- De la **loi du 10 août 2011** relative à l'organisation du STATEC, qui reconnaît le rôle de l'INDR dans la promotion de la RSE
- Du **Code du travail luxembourgeois**, notamment :
 - **Articles L.414-1 à L.414-5** relatifs à l'égalité de traitement et la non-discrimination
 - **Articles L.312-1 et suivants** concernant la santé et la sécurité au travail
 - **Articles L.261-1 et suivants** relatifs à la prévention des risques professionnels
- De la **loi du 23 juillet 2016** relative à la publication d'informations non financières et à la transparence en matière de reporting extra-financier
- De la **directive (UE) 2022/2464** sur la publication d'informations en matière de durabilité (CSRD)
- Des principes de **traçabilité**, d'**égalité de traitement** et d'**encadrement humain** des processus, tels que prévus par le Code du travail

L'**audit social** mené sous l'égide de l'INDR ne se substitue pas aux contrôles de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, mais constitue une démarche volontaire reconnue par les autorités nationales.

Le recours à l'INDR pour un **audit social** ou une **démarche ESG** ne dispense pas l'employeur de ses **obligations légales** en matière sociale, de reporting et de consultation du personnel. Il s'agit d'un **levier reconnu** pour anticiper les contrôles, renforcer la crédibilité de la politique RH et favoriser l'adhésion des parties prenantes internes et externes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.